

kuntatiimi

Jäsentiedote 2 | 2021 kesäkuu

KUVA: JAAKKO KORPISAARI



Pääkirjoitus:
**Kunnissa pian
pulaa osaajista**
Sivu 2



**Palkka-
harmonisoinnista
soten yllätys-
kustannukset?**
Sivu 5



**Geronomi
on vanhustyön
asiantuntija** Sivun 7

**Ota koronarokote
– vaikka sitten
työajalla!** Sivun 9

**Miten lomaraha
määräytyy?** Sivun 10



KUVA: ISTOCK

Kunnissa pian pulaa osaajista?

Monilla korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla on tällä hetkellä kysyntää ja markkina-arvoa ehkä enemmän kuin koskaan. Erityisesti julkinen sektori on akuutissa pulassa työvoiman riittävyyden kanssa. Esimerkiksi KEVAN tekemän kuntien työvoimaennusteen (<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalisyontekijoiissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>) mukaan suurissa ammattiryhmissä terveys-, hoiva- ja opetusalailla työntekijävaje on jo nyt tuhansia, eikä tilanne tule helpottumaan eläköitymis- ja koulutusennusteiden pohjalta.

Näin sote-työntekijöiden näkökulmasta tilannetta seuraneena kehityskulku on ollut nähtävissä jo pitkään. Yksityinen sektori ja yrittäjyys houkuttelevat yhä enemmän ja yhä aikaisemmassa vaiheessa työuraa. Kuntasektorista uhkaa tulla sisään-tuloala, jossa pistäydytään toteamassa tilanne ja hankkimassa hieman kokemusta, minkä jälkeen valitaan paremmin palkattu yksityinen sektori tai vapaudellaan houkutteleva yrittäjyys.

Työvoima nuortuu, ja kokeneista erityisosaajista alkaa olla kuntasektorilla pula eikä nuoria saada houkutelua töihin samalla tavalla kuin ennen. Jopa ostopalveluista on joissain paikoin pulaa, kun niillä yritetään paikata palveluvajetta.

Psykologeilla tilanne näkyy selvästi tuoreessa tarvekartoituksessa (<https://www.psyli.fi/me/suosituks-ohjeet-ja-julkaisut/psykologien-tarvekartoitus/>), jonka Psykologiliitto ja psykologian koulutusalan yliopistoverkosto Psykonet tekivät. (Kartoituksen tuloksista on laajempi juttu toisaalla tässä lehdessä.)

Työnantajien ahdinko, kun vakansseihin ei saada palkattua työvoimaa, muuttuu hyvin nopeasti myös työntekijöiden ahdinkoksi. Niille, jotka töissä vielä ovat, kasautuu entistä enemmän työtehtäviä, työkenttä laajenee kohtuuttomaksi ja jaksaminen on koetuksella. Pahimmillaan työnantaja saattaa onnistua jopa syyllistämään töissä pinnistelevät siitä, että heidän kollegansa eivät vakansseihin hae. Paikkoihin houkuttelu saatetaan jättää jopa työntekijän tehtäväksi, ”kun sinulla on niitä verkostoja ja teillä on niitä some-ryhmiä”.

Uhkana pään yläpuolella väijyy, että täyttämättömiä vakansseja muutetaan joksikin muuksi ja suunnataan hakijoille, joita kenties helpommin on saatavilla.

Tästä kaikesta viimekädessä kärsijöinä ovat palveluiden käyttäjät, jotka ansaitisivat lakisääteiset, asiantuntevat ja kunnolla

hoidetut palvelut. Työnantajien onkin aika herätä siihen, että asenteen vaativaa asiantuntijatyötä tekeviä kohtaan on muututtava niin rekrytoinnissa kuin työntekijöiden pitämisessä. Aina ei ole kyse edes rahasta, vaan työntekijöiden arvostamisesta heille kuuluvalla tavalla.



Katja Vähäkangas
järjestökoordinaattori
Psykologiliitto

Liittojen kuntasektorin yhteyshenkilöt

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Jaakko Korpisaari, neuvottelupäällikkö
puh. 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, toiminnanjohtaja
puh. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu

Marjaana Kousa, neuvontalakimies
puh. (09) 6226 8542
marjaana.kousa@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Arkkitehtiliitto SAFA

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
puh. 050 3858 229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Lakimiesliitto

Kirsi Venäläinen, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 8561 0328, 050 587 3528
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Katja Vähäkangas, järjestökoordinaattori
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan Akateemiset TEK

Tapani Laurikainen, työelämäasiantuntija
puh. (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, erityisasiantuntija
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Vastaava toimittaja: Akavan Erityisalat, Jaakko Korpisaari, p. 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kuntatiimin toimitus: Akavan Erityisalojen viestintä
Ilmestyminen vuonna 2021:
maaliskuu, kesäkuu, lokakuu, joulukuu
Osoitteenmuutokset: Jäsenliitto
www.kuntatiimi.fi

SOTE-sopimus voimaan syyskuussa

Kyse on teknisistä ratkaisuksista, jotka eivät sisällä varsinaisia muutoksia työehtoihin. Varsinaiset työehtoneuvottelut jatkuvat syksyllä.

Uusi sosiaali- ja terveysalan SOTE-sopimus astuu voimaan syyskuussa. JUKOn hallitus hyväksyi sopimuksen osaltaan kesäkuun alussa. Kyse on teknisestä ratkaisusta, joka ei sisällä varsinaisia muutoksia työehtoihin.

Yhteensä muutokset koskevat lähes 200 000:ta kuntien palkansaajaa: heistä noin 170 000 työskentelee sosiaali- ja terveysalalla.

JUKOn edustamat kuntien lääkärit, hammaslääkärit ja eläinlääkärit pysyvät jatkossakin omassa Lääkärisopimuksessaan.

JUKOn hallituksen puheenjohtaja **Olli Luukkainen** (OAJ) huomauttaa, että nyt käydyissä neuvotteluissa työehtojen kehittäminen jäi vaatimattomaksi.

Varsinaiset työehtoneuvottelut jatkuvat uudistusten osalta jo syksyllä ja huipentuvat keväällä 2022 kuten muutkin kunta-alan sopimusneuvottelut.

SOTE-sopimus ja muut kunta-alan sopimukset ovat voimassa 28. helmikuuta 2022 saakka.

Palkansaajien järjestöt JUKO, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote, Julkisen alan unioni JAU ja KT Kuntatyönantajat sopivat viime työmarkkinakerroksella, että ne neuvottelevat sote-alalle uuden työ- ja virkaehtosopimuksen. Samalla sovittiin varhaiskasvatuksen opettajien siirtämisestä opettajasopimukseen. ■

Lisätietoa SOTE-sopimuksesta ks.

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/q-a-sosiaali-ja-terveydenhuollon-tyo-ja-virkaehtosopimus-eli-sote-sopimus/>

Neuvottelut SOTE-sopimuksen sisällöstä jatkuvat

Miten SOTE-sopimusta koskevat neuvottelut etenivät, vastasiko tulos JUKOn tavoitteita ja kuinka tästä eteenpäin. Julkialan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n toiminnanjohtaja **Maria Löfgren** vastaa:



Maria Löfgren

Miksi SOTE-sopimuksen sisältö hyväksyttiin näin aikaisin?

– Tähän on kaksi syytä. Ensinnäkin nyt neuvoteltu SOTE-sopimus tarkoitti käytännössä KVTES:n palkkahinnoitteluliitteiden 3 ja 4 siirtämistä uuteen sopimukseen, vaihdettiin ikään kuin uudet kannet vanhoille määräyksille.

– Palkankorotuksista tai työehtomuutoksista ei nyt sovittu, vaikka työaika- ja palkkausksymyksistä on neuvoteltu viime alkusyksystä lukien. Tältä osin uuden sopimuksen rakentaminen on aivan alkutekijöissään ja kova työ vasta edessäpäin. Tekninen ratkaisu on sisältömuutoksia helpompaa ja tämä tietenkin edisti nopeaa ratkaisua.

– Toiseksi työnantajien ja henkilöstöedustajien on voitava valmistella 1.9. voimaantulevaa teknistä siirtoa riittävän varhain. Aikataulussa otettiin huomioon, että valmistelu ei ole lomien vuoksi täysipainoista heinäkuussa, joten aikataulua piti kiirehtiä.



●●● Millainen on SOTE-sopimus?

– Sisällöllisesti se on ensimmäisenä sopimuskauteen lähinnä KVTES:n kopio. Aika näyttää, miten KT ja palkansaajajärjestöt JUKO, JAU ja Sote onnistuvat neuvotteluissa kehittämään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työehtoja.

– Uusi sopimusala edistää sen piiriin kuuluvien lukuisien soteammattien erityispiirteiden huomioon ottamista ja kehittämistä. Se ei silti muuta vanhaa tuttua työehtoneuvottelujen lainalaisuutta: jos työehtojen kehittäminen maksaa työnantajille jotain, kehittäminen vaikeutuu. SOTE-sopimuksen voimassaolo lakkaa 28.2.2022 samaan aikaan muiden kunta-alan sopimusten kanssa.

– SOTE-sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö voidaan kokonaisuudessaan ratkaista vasta, kun tiedetään, toteutuuko soteuudistus ja millaisena se toteutuu. Valmistelussa on vielä avoimia kysymyksiä, jotka eduskunta valiokuntineen toivottavasti ratkaisee mahdollisimman pian.

– SOTE-sopimus ei koske koko sotehenkilöstöä, sillä lääkärit ovat jatkossakin omassa Lääkärisopimuksessaan, joka solmitaan KT:n ja JUKOn kesken.

Miten JUKOn tavoitteet toteutuivat?

– Jatkoneuvottelujen käsikirjoitus, josta nyt myös sovittiin, on jukolaisille sopiva. Alustava palkkahinnoittelun raamitus pohjautuu moniammatilliseen näkökulmaan ja ottaa huomioon jukolaisten asiantuntijuuden ja esihenkilövastuun. Työaikamääräysten kehittämisessä yhdenvertaisuus on esillä esimerkiksi lepotaukokäytännöissä.

– Kuntien henkilöstöä kohdellaan jatkossakin yhdenvertaisesti sopimusalaan riippumatta eikä jonkun ammattiryhmän palkankorotuksia voida maksattaa muilla ammattiryhmillä.

Mitä tapahtuu seuraavaksi SOTE-sopimuksessa?

– Neuvotteluja jatketaan lomien jälkeen. Fokus on soveltamisalassa, palkkahinnoittelun raamituksessa ja palkkausjärjestelmässä sekä työaikamääräyksissä. Oma ennustukseni on, että vaikka sopimuskauden päättymiseen on vielä puoli vuotta aikaa, jäävät ratkaisut viime tippaan.

– Niin kauan kuin SOTE-sopimuksen määräyksiä ei ole yhdessä uudistettu, sovelletaan edelleen KVTES:n määräyksiä. Samalla, kun SOTE-sopimuksesta neuvotellaan, rakennetaan myös uutta kuntien, hyvinvointialueiden ja niiden omistamien yritysten sopimuskokonaisuutta. Avoimia kysymyksiä on enemmän kuin lopullisia vastauksia. ■

SOTE-sopimus

– Näin sovittiin 27.5.2020:

Nykäinen KVTES:n sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö sovitaan erilliseksi SOTE-sopimusalaan. Sen piiriin siirtyvät KVTES-sopimuksesta liitteiden 3 terveydenhuollon ja 4 sosiaali- ja lääkehuollon henkilöstö sekä hinnoittelemattomat ryhmät, hinnoittelemattomat esimiehet sekä sairaaloiden sairaala- ja laitoshuoltajat.

SOTE-sopimuksen neuvotteluosapuolet ovat samat kuin KVTES-sopimuksessa: KT Kuntatyönantajat, JAU (JHL ja Jyty), JUKO ja Sote ry (Tehy ja SuPer). SOTE-sopimuksen määräyksistä neuvotellaan 31.8.2021 mennessä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus tulee voimaan 1.9.2021. KVTES-sopimuksen määräyksiä sovelletaan SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin 31.12.2022 saakka, jos muuta ei sovita.

Sote-valmistelussa unohtuivat todelliset henkilöstömenot

Kunnista hyvinvointialueille siirtyvien, samaa työtä tekevien palkat on yhdenmukaistettava 2–3 vuoden kuluessa liikkeenluovutuksesta. Tämä nostaa soten kustannuksia, muistuttaa neuvottelujärjestömme JUKO kannanotossaan.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO muistuttaa sotesta päättäviä poliitikkoja merkittävästä rahoitusriskistä, kun palkkojen yhdenmukaistamiseen ei ole suhtauduttu sote-uudistuksen valmistelussa riittävän vakavasti.

JUKOn toiminnanjohtaja **Maria Löfgren** ja hallituksen puheenjohtaja **Olli Luukkainen** varoittavat, että hyvinvointialueet eivät selviä vastuistaan työnantajina, jos palkkaerojen poistamiseen ei varata rahaa.

– On harhaanjohtavaa politiikkaa, jos sotessa vaietaan hyvinvointialueille kunnista siirtyvän henkilöstön palkkojen yhdenmukaistamisen kustannuksista, puheenjohtaja Olli Luukkainen painottaa.

JUKO vaatii eduskuntaa varmistamaan nyt, että se korjaa hallitukselta huomioimatta jääneen palkkaharmonisoinnin ja varaa siihen riittävän rahoituksen.

Toiminnanjohtaja Maria Löfgren JUKOsta huomauttaa, että uuden työnantajan on yhdenmukaistettava samaa työtä tekevien palkat 2–3 vuoden kuluessa liik-

keenluovutuksesta. Tämä nostaa soten kustannuksia, sillä palkat korjataan kunkin palkkaryhmän korkeimpien palkkojen mukaisiksi.

Työtuomioistuin määräsi toissa kesänä Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote) maksamaan tekemättä jääneestä palkkaharmonisoinnista työntekijöilleen takautuvasti palkkoja noin 30 miljoonaa euroa. (https://www.kuntatiimi.fi/uutishuone/pitka_riita_eksote-palkkaharmonisoinnista_paattyi_sovintoon)

– Jos palkkaerojen poistamiseen ei varata rahaa, hyvinvointialueet eivät selviä vastuistaan työnantajina. Pitkittyessään maksuvelvoitteiden rikkomisesta ja sitä seuraavasta korjausliikkeestä uhkaa tulla korkoineen iso lasku, eikä se ole kenenkään etu, Löfgren ja Luukkainen varoittavat. ■

Lue lisää: <https://www.juko.fi/ajankohtaista/juko-sote-valmistelussa-unohtuivat-todelliset-henkilostomenot-korjausliikkeesta-uhkaa-tulla-iso-lasku-on-harhaanjohtavaa/>



Ainutlaatuinen sovintoratkaisu. Kiista Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin Eksoten palkkaharmonisoinnista päättyi niin, että jäsenemme saivat takautuvasti merkittävän määrän palkkasaatavia. Kuvassa Etelä-Karjalan keskussairaala.

Psykologien tarve kasvaa Suomessa

Läheskään kaikkiin psykologin vakansseihin ei saada enää hakijoita. Myös kuntien tulisi panostaa uusiin rekrytointikeinoihin, jotta psykologiosaamista riittäisi niihin jatkossa.

Suomen Psykologiliitto ja Psykologian koulutusalan yliopistoverkosto Psykonet selvittivät, miten suuri tarve psykologeille Suomessa on ja miten paljon psykologeja on saatavilla.

Kartoituksen vastaajista 85 % arvioi psykologien tarpeen kasvavan seuraavan parin vuoden aikana ja 95 % arvioi tarpeen kasvavan seuraavan 5–10 vuoden aikana.

Vastanneiden organisaatioiden voidaan arvioida työllistävän noin viidesosan Suomen työmarkkinoilla toimivista psykologeista. Aktiivisimmin kartoitukseen vastattiin organisaatioista, joilla oli avoimia psykologin vakansseja.

Vastaajat kertoivat, että heidän organisaatioissaan on tällä hetkellä noin 100 psykologin vaje. Vajeella tarkoitettiin psykologin vakanssia, johon parhaillaan haetaan työntekijää tai ei ole saatu työntekijää.

Eniten täyttämättömiä vakansseja kartoituksen vastaajat ilmoittivat olevan julkisella sektorilla, erityisesti opilas- ja opiskelijahuollossa sekä erikoissairaanhoidossa.

Maantieteellisesti eniten psykologien tai psykologi-palvelujen tarvetta oli Kymenlaaksossa ja Keski-Pohjanmaalla. Väestökeskittymissä ja psykologeja kouluttavissa yliopistokaupungeissa vakansseja oli täyttämättä suhteessa vähiten.

Haasteita rekrytoinnissa

Kartoituksessa työnantajat arvioivat syitä, joiden takia psykologien rekrytointi on haastavaa tai vaihtuvuus psykologihenkilöstössä on suurta. Näitä olivat työpaikan sijainti, palkkaus sekä työn kuormittavuus ja vaativat tehtäväkuvat, joissa yhden psykologin tehtäviin kuuluu monen eri sovellusalan tehtäviä. Lisäksi mainittiin vaikeudet saada tiettyyn tehtävään sopivalla tavalla erikoistuneita tai muuten sopivia psykologeja.

Työnantajat toivat kartoituksessa esille myös keinoja, joilla tukea rekrytointeja. Näistä yleisimmin käytössä olivat palkkauksen lisäksi yksilöllisen työnohjauksen, lisäkoulutusten ja työsuhte-etujen tarjoaminen. Työnohjaus sekä täydennyskoulutus kuuluvat mielenterveystyöksi katsottavassa psykologityössä työnantajan lakisääteisiin velvollisuuksiin, mutta niiden määrässä ja laadussa voi olla eroja.

Työnantajille rekrytointiosaamista

Kyselystä heijastui se, että julkisella sektorilla ei ole ehkä vielä havahduttu riittävästi siihen, että työnantajalta odotetaan aktiivisuutta ja työntekijöiden houkuttelemista avoimiin paikkoihin.

Korkeasti koulutettujen, haluttujen asiantuntijoiden rekrytoimiseksi ei enää riitä se, että laitetaan paikka avoimeksi TE-toimiston sivuille ja odotetaan hakemuksia. Ja kun niitä ei tulekaan kymmenittäin, todetaan että syynä on varmaan työpaikan syrjäinen sijainti ja jätetään asia siihen tai vaaditaan lisää koulutuspaikkoja, jotta korkea työttömyys ja työntekijöiden ylitarjonta ajaisivat työntekijöitä ympäri Suomen.

Työpaikan houkuttelevuus voi olla kiinni myös työnkuvaan liittyvistä tekijöistä, joita olisi ehkä helpinkin muuttaa. Organisaation sisäisten tehtävänjakojen ja roolien määrittelyllä saattaa olla iso merkitys sille, millaisena esimerkiksi avoin psykologin vakanssi näyttättyy.

Työnantajien olisi syytä myös osoittaa arvostavansa työntekijän osaamista, tukea kouluttautumista ja pitää erityisesti huolta kokeneista erityisosaajista. Työnantaja hyötyy työntekijän erityisosaamisesta myös laajemmin kuin vain omien asiakkaidensa tai potilaidensa kanssa työskentelyssä. Asiantuntemus siirtyy luontevasti osaksi koko organisaation osaamista työryhmien, tiimien ja työyhteisön kautta. ■

Tutustu Psykologien tarvekartoituksen täältä:
<https://www.psyli.fi/me/suosituksat-ohjeet-ja-julkaisut/psykologien-tarvekartoitus/>



KUVA: ISTOCK

Työnantajien näkemyksiä mahdollisista kannusteista rekrytoinnissa

	Tarjoamme tällä hetkellä	Olisi hyödyksi
1. Yksilöllisen työnohjauksen tarjoaminen	72 %	19 %
2. Lisäkoulutusten tarjoaminen	67 %	26 %
3. Työsuhte-etujen tarjoaminen	57 %	30 %
4. Kilpailukykyinen palkkaus	44 %	49 %
5. Työtilojen tai välineiden kehittäminen	38 %	41 %
6. Organisaatiossa etenemisen mahdollisuuksien kehittäminen	19 %	52 %
7. Työn tarjoaminen myös puolisolle	2 %	35 %
8. Jokin muu asia	20 %	60 %

Ikäihmisille on tarjottava muutakin kuin hoitoa



– Olen aidosti kiinnostunut ihmisistä, mistä on hyötyä ammatissani, sanoo geronomi Kaisa Sjöholm.

KUVA: JUHO HORTTANAINEN

Hyvinvointi ei ole sama asia kuin terveys. Voidakseen hyvin, ihmisen täytyy saada toteuttaa itseään monipuolisesti. Tähän tarjoamme tukea palvelukeskuksessa, tiivistää vapaaehtoistoiminnan ohjaajana Helsingin kaupungilla työskentelevä **Kaisa Sjöholm** työnsä merkityksen.

Miksi työsi on tärkeää?

- Palvelukeskukset tarjoavat hyvinvointia (sosiaalista, fyysistä, henkistä...) ylläpitävää toimintaa, jonka ansiosta asiakkaamme pystyvät pidempään elämään itsenäistä, arvokasta ja mielekästä elämää.
- Geronomi on vanhustyön asiantuntija ja saamme monipuolisen koulutuksen ikääntymiseen liittyvissä

Kuka?

Nimi: Kaisa Sjöholm
Ikä: 42
Koulutus: Geronomi
Ammattinimike: Vapaaehtoistoiminnan ohjaaja
Työpaikka: Kampin palvelukeskus, Helsingin kaupunki
Liitto: Suomen Geronomiliitto, joka on Akavan Erityisalojen jäsenyhdistys.

sekä sosiaali- että terveysalan palveluissa. Saan kokea päivittäin työlläni olevan merkitystä ihmisten hyvinvoinnin kannalta.

Mitä taitoja työssäsi tarvitaan?

- Vastaan noin 130 vapaaehtoisen toimimisesta Kampin palvelukeskuksessa. Tämä vaatii järjestelmällisyyttä ja koordinoitavuutta. Välillä on hyvä omata myös soviteltaitoja.
- Tässä työssä täytyy jo lähtökohtaisesti pitää erilaisen ihmisten kanssa työskentelystä. Kohtaan hyvin erilaisia temperamentteja omaavia ihmisiä enkä voisi tehdä työtäni, jos en vilpittömästi arvostaisi heidän mielipiteitään ja elämäkokemustaan.
- Työssäni tarvitaan myös hyviä sosiaalisia ja kuuntelemisen taitoa sekä taitoa johtaa omaa työtään.

Kerro jostakin lähiajan merkittävästä työkokemuksestasi

- Sain perustaa pienen vertaistukiryhmän vapaaehtoisille, jotka kokivat sosiaalisen hyvinvointinsa vähentyneen palvelukeskuksen ollessa suljettuna.

Missä tilanteessa olet lähiaikoina saanut kiitosta?

- Olen soittanut palvelukeskuksen sulun aikana paljon nk. tukipuheluita asiakkaille ja vapaaehtoisille. Lähes jokainen, jolle olen soittanut, on soitosta ilahtunut ja kiittänyt.

Mitä muut eivät osaa arvata työnkuvastasi?

- Työssäni saan todella toteuttaa itseäni – vain mielikuvitus on rajana. Olen mm. tarjoillut, paistanut kodassa lettuja, stepannut, esitellyt palvelukeskustoimintaa valtiotivieraalle, suunnitellut mainoksia, laulanut, tanssinut ja tehnyt kokkausvideoita facebookiin.
- Arvostan sitä, että työnantaja luottaa minuun ja saan suunnitella työtäni melko itsenäisesti.

Millaista työtä palvelukeskuksessa tehdään?

- Palvelukeskukset ovat tärkeitä kohtaamispaikkoja helsinkiläisille eläkeläisille ja työttömille. Sosiaalisen kanssakäymisen ohella palvelukeskukset tarjoavat mm. sosiaaliohjaajan ja fysioterapeutin antamaa ohjausta ja neuvontaa, monipuolisia harrastusmahdollisuuksia sekä viihteellisiä ja informatiivisia tapahtumia.



- – Palvelut ja toiminta ovat ilmaisen palvelukeskuskortin hakeneille maksuttomia. Palvelukeskuksissa voi myös lounastaa tai käydä kahvilassa.
- Kampin palvelukeskuksessa käy normaaliaikana keskimäärin tuhat kävijää päivässä.

– Eräs 20 vuotta talossa käynyt rouva kertoi, ettei miltei pysty kuvailemaan, kuinka tärkeä paikka Kamppi hänelle on. Rouva arveli, ettei ehkä olisi enää hengissä ilman Kamppiä.

"Korona-kriisin suljettua palvelukeskusten ovet, joutui moni asiakkaamme etsimään uuden tavan ja paikan lähes kaikkeen arkipäivän tekemiseensä."

Geronomin työ on merkityksellistä ja lisää hyvinvointia. Mitä muuta sanoisit alaasi harkitsevalle nuorelle?

– Työ ikääntyneiden parissa ei ehkä houkuttele tiettyjen ennakkoluulojen vuoksi. Voi kuitenkin olla, että mielikuvat johtuvat stereotyyppioista, joita iäkkäisiin ihmisiin liitetään. Mitä enemmän vuosia on takana, sitä pidempi ja kiinnostavampi elämäkokemus ihmisellä on – mikä voisi olla inspiroivampaa? ■

AVAINTA

Avaintyonantajat
AVAINTA ry:n
työehtosopimus

Luottamusmies

"Yt-tilanteessa painaa huoli henkilöstöstä"

Henkilöstöpalveluyritys Seurelle vuosi 2020 oli koronan ja yt-neuvottelujen värittäjä. Pääluottamusmies Soile Toivari myöntää, että takana on raskas aika.

Seure on valtakunnallinen kunta-alan henkilöstövuokrauksen asiantuntija, jonka omistavat pääkaupunkiseudun kunnat. Sen asiakkaita ovat sosiaali- ja terveydenhuollot, varhaiskasvatukset, koulut, liikuntatoimet ja kulttuuripalvelut. Maaliskuussa 2020 Seuren liiketoiminta supistui merkittävästi koronapandemian myötä.

– Kävimme puolen vuoden aikana neljät yt-neuvottelut: kaikkia sävyttivät tuotantotaloudelliset syyt ja viimeisessä käsittelyssä oli myös organisaatiomuutos. Jälkimmäinen ja viimeinen kosketti koko hallintohenkilöstöä, pois lukien vuokratyöntekijät, JUKOlaisia Seurassa edustanut pääluottamusmies ja HR-palveluasiantuntija Soile Toivari kertoo.

Toivarin työnkuvaan kuului neuvottelujen ohessa jatkuva tiedottaminen työntekijöiden sekä kuuden eri



Soile Toivari tuki henkilökohtaisesti työntekijöitä tilanteessa, jossa heillä oli 48 tuntia aikaa päättää uuden tehtäväkuvan mukaisen työn vastaanottamisesta.

liiton puoleen toisen liiton, JHL:n luottamusmiehen kanssa. Hän otti asiakseen myös antaa henkilökohtaista tukea työntekijöillä tilanteessa, jossa heillä oli 48 tuntia aikaa päättää uuden tehtäväkuvan mukaisen työn vastaanottamisesta.

– Neuvottelut sujuivat hyvin asiallisesti, mutta aika pian tuli selville, että neuvottelevilla osapuolilla oli eriävät mielipiteet tavoitteesta.

– Kolmet ensimmäiset yt-neuvottelut päättyivät määräaikaisiin lomautuksiin, mutta viimeisillä pyrittiin palkkakulujen leikkaamiseen uusimalla tehtäväkuvia. Ehdotimme 13 prosentin palkanlaskun sijaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa osa-aikaisuutta ja jopa etuuksien tilapäistä leikkausta, mutta ehdotus ei mennyt läpi. Kyse oli organisaatiomuutoksesta, jossa ei edes haettu henkilöstöresurssien vähentämistä, Toivari toteaa viitaten työvoimavaltaiseen ja kilpailtuun toimialaan.





Ristiriitaiset saavutukset

Luottamusmiehenä 11 vuotta toiminut Toivari on urakasta edelleen uupunut, vaikka viimeinenkin yt-neuvottelu saatiin päätökseensä jo viime vuoden marraskuun puolessavälissä.

– Näin jälkikäteen sitä tajuaa, kuinka raskas prosessi oli. Minut vapautettiin neuvottelujen ajaksi omista tehtävistäni, mutta käytännössä tein 10–12 tuntia päiviä seitsemänä päivänä viikossa. Vaikka olen korkeakoulutettu, taidot olivat minullakin kovilla.

– Huoli ihmisistä oli kova ja neuvoteltavien asioiden vaikutukset yksilötasolla suuria olipa kyseessä sitten palkka tai työn mielekkyys.

Seuressa organisaatiomuutoksen jälkeistä arkea on nyt eletty muutaman kuukauden ajan. Kolmasosa henkilöstöstä on irtisanoutunut, mukaan lukien johtoa. 16 työntekijää irtisanottiin, kun he eivät ottaneet tarjottua työtä vastaan.

– Sain luottamusmiehenä vähemmän aikaiseksi kuin aiemmin, mutta enemmän kiitosta henkilöstöltä panoksestani. Itse koen, että tärkein roolini oli vaikuttaa siihen, että palkat ja työkuva eivät muuttuisi uusien tehtävänkuvien myötä ja onnistuinkin muutamassa tapauksessa.

Teksti:

Omnipress/Hanna Ojanpää

Työelämä

Kunta-alan työmarkkinajärjestöt kannustavat ottamaan koronarokotuksen

Jos rokotusaikaa ei saa ilman vaikeuksia varattua vapaa-ajalle, rokotuksessa voi käydä työajalla, järjestöt muistuttavat kannanotossaan.

Kunta-alan työmarkkinajärjestöt kannustavat kuntahenkilöstöä ottamaan koronarokotuksen.

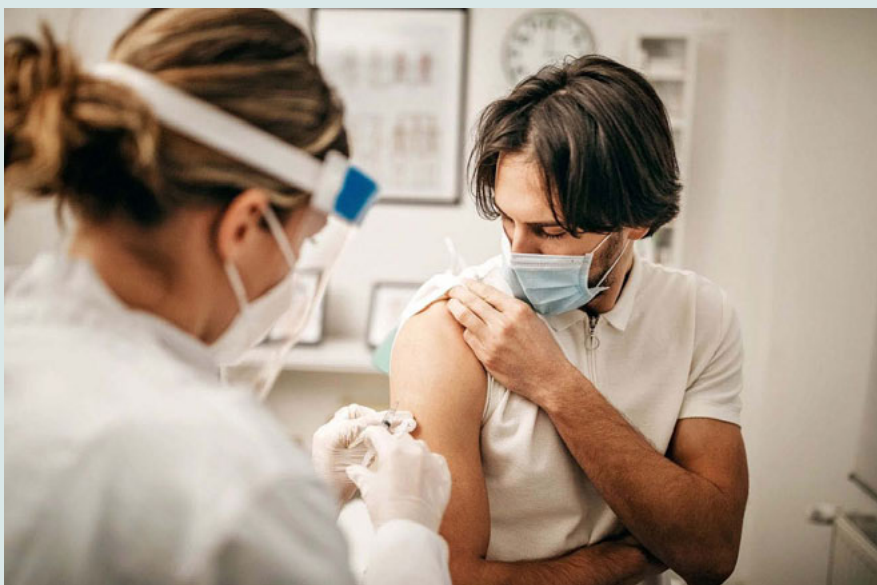
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote (Super, Tehy, SPAL), Julkisen alan unioni JAU (JHL ja Jyty) ja KT Kuntatyöntantajat ovat julkaisseet yhteisen kannanoton koronarokotuksista.

Ne painottavat, että pitkään jatkuneen koronapandemian takia on tärkeää, että mahdollisimman

suuri osa kuntahenkilöstöstä ottaa koronarokotteen ja edistää kattavan rokotesuojan toteutumista.

Järjestöt eivät ota koronarokottamista koskevassa kannanotossaan kantaa tartuntatautilain 45 pykälän tulkintaan yleisemmin. Kannanotossaan ne toteavat, että koronarokotuksen ottaminen tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään vapaa-ajalle.

Jos rokotusaikaa ei saa ilman vaikeuksia varattua vapaa-ajalle, rokotuksessa voi käydä työajalla ja siihen käytetty aika matkoineen luetaan työajaksi. ■



KUVA: ISTOCK



KUVA ISTOCK

Miten lomarahaa määrätään?

Lomarahaa tai lomaltapaluurahaa on useimmille tuttu lomakassan kasvattaja. Sen sijaan monille on yllätys, että vuosilomalaki ei moisia tunne. Kuntasektorilla lomarahaa määrätään KVTES:n mukaan.

Jos lomarahaa tai lomaltapaluurahaa saa, sitä saa kyseisessä työsuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen, työsopimuskirjauksen, työpaikan paikallisen sopimuksen/ohjeen/säännön/vakiintuneen käytännön tms. perusteella. Näistä yleisin lähde on työehtosopimus.

Kuntasektorilla lomarahaa maksaminen määrätään kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n mukaan. Asiasta säädetään KVTES:n 4 luvun 18 §:ssä.

Lomarahaa suuruuteen vaikuttavat palvelussuhteen kesto ja kuinka paljon vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on huomioitu.

Lomarahaa ansaitaan jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskaudelta. Täysi lomamääräytymiskausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Korkeimmillaan lomarahaa suuruus on 6 % varsinaisesta kuukausipalkasta jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskaudelta. Tähän on oikeus, kun vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa on 15 vuotta. Tällöin myös lomaoikeus on korkein eli 38 vuosilomapäivää. Jos kaikki lomamääräytymiskaudet ovat täysiä, on loma-

rahan suuruus 72 % varsinaisesta kuukausipalkasta (kk-palkka x 0,06 x 12).

Lomarahaa suuruus on 5 % varsinaisesta kuukausipalkasta jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskaudelta, kun palvelussuhde on kestänyt yli vuoden. Jos kaikki lomamääräytymiskaudet ovat täysiä, on lomarahaa suuruus 60 % varsinaisesta kuukausipalkasta (kk-palkka x 0,05 x 12).

Alle vuoden palvelussuhteesta lomarahaa suuruus on 4 % varsinaisesta kuukausipalkasta jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskaudelta.

Lomarahaa laskentaperusteena on heinäkuulta tosiasiassa maksettu varsinainen kuukausipalkka. Lomarahaa maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palvelussuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomarahaa maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä. ■

Teksti:

Harri Ikonen

lakimies, Akavan Erityisalat

Teknisten yhdistämisen neuvottelut etenevät hitaasti



KUVA: ISTOCK

Työnantajan ja palkansaajien työryhmä pohtii teknisten sopimusten kokonaisuutta. JUKOn tavoitteena on varmistaa teknisen henkilöstön erityisasema omalla sopimuksella.

Kevään 2020 kunta-alan sopimusratkaisussa sovittiin teknisen alan virka- ja työehtosopimusten kokonaistarkastelusta. Tarkastelussa ovat sekä teknisen henkilöstön TS-sopimus että ns. tuntityöntekijöitä koskeva TTES-sopimus.

Selvitys ei merkitse nykyisten palvelussuhteen ehtojen heikkenemistä, vaan tarkoitus on katsoa voisiko esimerkiksi sopimuksia yhdistää yhdeksi kokonaisuudeksi.

Kokonaistarkastelua tehdään parhaillaan KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteisessä työryhmässä, joka kartoittaa vaihtoehtoja. Työ on edennyt hitaasti. Vasta viime aikoina osapuolet ovat alkaneet avata peliä omien intressiensä näkökulmasta.

Viimeisimmässä neuvottelussa esiin nousi työnantajapuolelta (KT) esitys, jossa TS-sopimus olisi linkitetty KVTESSin alaisuuteen ja jätetty tuntipalkkisiin työntekijöihin sovellettava TTES omaksi sopimukseksi.

Tämä on ymmärrettävä peliliike, koska suuremman sopimuksen vieminen KVTESSin alle avaisi oven, josta pienempi TTES:n voisi seurata perässä. Sopimusten vähentäminen on ollut KT:n viime vuosien avoin tavoite.

Sinänsä neuvottelut ovat sujuneet hyvässä hengessä molempien osapuolten tarpeita kuullen. Haasteita toki aina on, kun koitetaan mahdollisuuksien mukana yhteensovittaa omat tavoitteet kuntatyönantajan ja muiden palkansaajajärjestöjen tavoitteiden kanssa.

Uskon itse vakaasti, että tästä hankalasta tilanteesta huolimatta osapuolet onnistuvat tulevien neuvottelukertojen aikana. Omana tavoitteenamme on, että teknisen henkilöstön erityisasema huomioidaan myös tulevaisuudessa muun muassa oman sopimuksen olemassaololla.

Mahdollisen esityksensä työryhmä antaa kunta-alan pääneuvotteluryhmälle, joka neuvottelee siitä helmikuussa 2022. ■



Tapani Laurikainen
Työelämäasiantuntija, VT
Tekniikan akateemiset TEK ry